



GESTIONE TEMPORANEA
(LEGGE 7 AGOSTO 2012, N. 135)

DETERMINAZIONE N. 224 DEL 9/11/2012
INTEGRAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2011

IL DIRIGENTE DELEGATO

VISTO il d.lgs. 29 ottobre 1999, n. 449, “*Riordino dell’Unione Nazionale per l’Incremento delle Razze Equine (UNIRE), a norma dell’art. 11 della legge 15 marzo 1997 n. 59*” ;

VISTO il decreto-legge 24 giugno 2003, n. 147, convertito nella legge 1° agosto 2003, n. 200, recante “*Proroga di termini e disposizioni urgenti ordinamentali*”;

VISTA la legge 15 luglio 2011 n. 111, istitutiva dell’ASSI - Agenzia per lo sviluppo del settore ippico – quale successore ex lege dell’UNIRE;

VISTO il decreto-legge 27 giugno 2012, n. 87, concernente, tra l’altro, la soppressione dell’Agenzia per lo sviluppo del settore ippico (art. 3, comma 9);

VISTA la legge 7 agosto 2012, n. 135, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, recante “*Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario)*”;

VISTO, in particolare, l’art. 23- quater, comma 9, del richiamato decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, come modificato dalla legge di conversione, che stabilisce la soppressione dell’ASSI ed il trasferimento delle funzioni alla stessa attribuite dalla normativa vigente al Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e all’Agenzia delle dogane e dei monopoli, prevedendo espressamente che, nelle more dell’adozione dei decreti di ripartizione delle predette funzioni e delle relative risorse umane, strumentali e finanziarie, il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali possa delegare uno o più dirigenti per lo svolgimento delle attività di ordinaria amministrazione al fine di garantire la continuità dei rapporti già in capo all’ente soppresso;

VISTO il decreto del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali in data 17 agosto 2012 con il quale il Dott. Francesco Ruffo Scaletta, ai sensi del citato art. 23-quater, comma 9, del decreto- legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è stato delegato, avvalendosi dell’attuale struttura dell’ASSI, sino alla data di adozione dei suddetti decreti di ripartizione, allo svolgimento delle attività di ordinaria amministrazione già facenti capo all’Agenzia per lo sviluppo del settore ippico, ivi comprese le operazioni di pagamento e riscossione a valere sui conti correnti già intestati alla medesima Agenzia e l’emanazione di tutte le disposizioni necessarie per il regolare funzionamento degli uffici;

VISTA la nota del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali prot. n. 0016321 del 4 settembre 2012 con la quale sono stati precisati i criteri cui attenersi nell’attuale fase di gestione temporanea;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 titolato “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;



GESTIONE TEMPORANEA
(LEGGE 7 AGOSTO 2012, N. 135)

VISTO il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ASSI adottato con deliberazione n. 17/2011 come integrato con deliberazioni nn. 31/2012 e 62/2012;

VISTA la deliberazione n. 75 del 6 luglio 2011 con la quale è stato adottato il Piano della performance dell'Unire per il 2011 e la successiva integrazione di cui alla deliberazione n. 83 del 2 agosto 2011;

VISTO l'art. 10, comma 1, lett. b) del precitato d.lgs n. 150/2009 che fa obbligo alle pubbliche amministrazioni di adottare la "Relazione sulla performance";

VISTA la deliberazione n. 65 del 9 agosto 2012 con cui il Commissario ha adottato la predetta Relazione sulla performance per l'anno 2011;

VISTO in particolare il punto 3.4 della richiamata Relazione sulla performance rubricato "obiettivi individuali" in cui è fatto espresso rinvio a successiva integrazione nelle more della conclusione del processo di valutazione della performance individuale;

DATO ATTO che in data 9 novembre 2012 il suddetto processo di valutazione deve intendersi concluso con l'adozione delle graduatorie delle valutazioni individuali relative a ciascuna unità organizzativa e per l'effetto possa procedersi all'integrazione della Relazione di cui alla deliberazione n. 65/2012 quale atto conclusivo del ciclo delle performance;

VISTO, altresì, l'art. 15, comma 2, lett. b) del predetto decreto legislativo n. 150/2009 in base al quale è stabilito che la Relazione sulla performance è definita dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione;

TENUTO CONTO del carattere meramente integrativo del presente provvedimento con il quale, posta la valutazione effettuata con la Relazione sulla performance 2011 relativamente ai risultati organizzativi, ci si limita ad illustrare le modalità di funzionamento del sistema di valutazione dei risultati individuali e, in particolare, il grado di differenziazione dei giudizi;

RITENUTO pertanto che, nell'attuale fase di gestione temporanea dell'ASSI, il presente provvedimento ad integrazione della Relazione sulla performance anno 2011 possa essere adottato dal dirigente delegato;

DETERMINA

la Relazione sulla performance 2011 di cui alla deliberazione n. 65 del 9 agosto 2012 è integrata secondo l'allegata relazione, parte costitutiva del presente provvedimento.

f.to Il Dirigente Delegato
Francesco Ruffo Scaletta

INTEGRAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI CUI ALLA DELIBERAZIONE N. 65 del 9/8/2012

1. Premessa.

Il presente documento costituisce integrazione della Relazione sulla performance 2011 di cui alla deliberazione del Commissario n. 65 del 9 agosto 2012 secondo quanto espressamente previsto al punto 3.4 della relazione medesima ed è redatto dallo scrivente in qualità di Dirigente delegato a seguito della soppressione dell'Agenzia per lo sviluppo del settore ippico disposta con la legge n. 135, del 14 agosto 2012.

L'integrazione è diretta a fornire informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente ed, in particolare, sul grado di differenziazione dei giudizi secondo quanto prescritto dalla delibera CIVIT n. 5/2012 recante *Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto.*

La stessa interviene all'esito del processo di valutazione della performance individuale che si è concluso, con l'adozione delle graduatorie delle valutazioni individuali relative a ciascuna struttura organizzativa, solo al principio del mese di novembre, con notevole ritardo, quindi, rispetto alla scadenza di marzo fissata dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione n. 17/2011.

Le cause di tale scostamento, come già evidenziato nella suddetta Relazione sulla performance possono essere ricondotte:

- ai ritardi registrati rispetto alla complessiva tempistica stabilita dal sistema, a partire dall'adozione del Piano della performance 2011-2013, avvenuta solo in data 6 luglio 2011, sino alla rendicontazione degli obiettivi operativi il cui raggiungimento, nell'ambito del sistema di valutazione, si pone come componente preliminare e preponderante del processo di valutazione della performance individuale;
- al prolungarsi di una fase di confronto con le Organizzazioni sindacali in ordine alla definizione delle fasce di rendimento in deroga alle disposizioni di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 150/2009 (che, tuttavia, non ha portato ad un accordo sul punto sicché la chiusura del sistema è stata disposta con deliberazione n. 31 del 3/5/2012 con rinvio alla disciplina prevista dal legislatore).

A ciò deve aggiungersi, che l'esigenza di assicurare, nella fase di prima applicazione del sistema e a garanzia della sua uniforme attuazione, la piena condivisione da parte della dirigenza dei criteri cui imprimare la valutazione individuale con specifico riguardo ai comportamenti organizzativi attesi, ha determinato, stanti le numerose riunioni che si sono tenute tra la dirigenza, un ulteriore allungamento dei tempi di definizione delle valutazioni.

2. Obiettivi individuali (cfr. punto 3.4 della Relazione sulla performance)

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'Agenzia, adottato a suo tempo con deliberazione n.17/2011, ponendosi, tra gli altri, l'obiettivo di fornire un *input* al sistema incentivante per premiare merito, impegno e produttività dei singoli, realizza una strettissima connessione tra *performance* organizzativa e valutazione individuale: la valutazione dei risultati conseguiti da ciascun Ufficio dirigenziale è alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e del Dirigente che la dirige; la valutazione complessiva delle *performance* di tutti gli Uffici dirigenziali costituisce quindi il presupposto per la valutazione del Segretario generale dell'Agenzia, il quale, in quanto Organo responsabile della gestione, sovrintende all'intera organizzazione di quest'ultima.

Ciò premesso, il processo di valutazione si è realizzato, sia in fase preventiva che in fase di valutazione dell'attività svolta, muovendo dal Piano annuale della *performance* nel rispetto delle esigenze di:

ancorare la retribuzione di risultato ad elementi oggettivi; assicurare la coerenza tra la missione istituzionale, le priorità e gli obiettivi strategici definiti dal vertice politico-amministrativo dell'Agenzia e l'azione amministrativa dei Dirigenti; diffondere un modello di gestione amministrativa articolato per obiettivi, orientato al risultato, all'innovazione e alla promozione di strumenti di interazione tra il personale e la dirigenza; infine, valorizzare le competenze manageriali.

Dal punto di vista operativo, il sistema di valutazione si basa sulla valutazione di due componenti: i risultati conseguiti dalle unità organizzative (in relazione agli obiettivi programmati) e i comportamenti organizzativi agiti dai singoli, prevedendo quindi:

1. l'attribuzione ai singoli di un punteggio (fino ad un massimo di 75 punti su 100) in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla unità organizzativa di appartenenza, salva la rimodulazione del punteggio stesso secondo il coefficiente di presenza per il personale appartenente alle aree A, B e C;
2. la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti dai singoli e l'attribuzione di un punteggio (fino ad un massimo di 25 punti su 100);
3. la determinazione del punteggio complessivo, quale sommatoria dei punteggi parziali di cui ai precedenti punti.

Si descrivono quindi di seguito i principali risultati dell'attività di valutazione individuale operata dall'Agenzia con riferimento al personale dirigente (5 unità), ai professionisti (2 unità) e al personale appartenente alle Aree professionali A, B e C (167 unità al 31/12/2011).

A – Personale dirigente

In aderenza al modello sopra delineato, la valutazione del personale dirigente dell'Agenzia è stata operata con riferimento ai risultati conseguiti e a i comportamenti organizzativi espressi.

Gli obiettivi di *performance* assegnati (quale quota-parte degli obiettivi operativi definiti nel Piano della *performance* e delle iniziative previste nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità riconducibili all'area di attività di diretta responsabilità del dirigente) hanno trovato preliminare condivisione con il "verbale di negoziazione degli obiettivi individuali" tra il Segretario generale e il singolo Dirigente. Tale condivisione, espressamente prevista dal sistema, è stata operata al fine di assicurare la realizzabilità degli obiettivi programmati in relazione alle risorse (prevedibilmente) disponibili. Con lo stesso "verbale di negoziazione" sono stati comunicati a ciascun Dirigente i criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi e del peso loro attribuito.

A valle del processo di negoziazione, al fine di garantire la trasparenza della valutazione, si è quindi pervenuti ad una assegnazione di obiettivi caratterizzati dai seguenti requisiti: rilevanza nell'ambito delle attività svolte dall'unità organizzativa; misurabilità; controllabilità da parte del valutato. Inoltre, al fine di assicurare il rispetto del principio della responsabilizzazione del valutato, si è tentato quanto più possibile di individuare obiettivi il cui conseguimento dipendesse solo, o almeno in misura prevalente, dall'attività svolta dal valutato stesso e dalla sua struttura; nel caso in cui l'obiettivo prescelto fosse il risultato di un processo complesso che coinvolge più attori differenti, si è proceduto a valutare il dirigente solo su un sotto-obiettivo, relativo alla parte di processo da lui direttamente controllata.

Il processo di valutazione degli obiettivi individuali si è quindi sviluppato attraverso i seguenti momenti:

- a) presentazione da parte di ciascun dirigente di una relazione sintetica dell'attività svolta nel corso dell'anno in cui hanno trovato illustrazione gli elementi informativi utili alla rappresentazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- b) valutazione da parte del Segretario generale, anche sulla base della rendicontazione operata con la Relazione sulla *performance*, della *performance* organizzativa nel suo complesso e, quindi, dei risultati conseguiti da ciascun dirigente;

- c) attribuzione da parte del Segretario generale dei punteggi connessi al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e alla valutazione dei comportamenti organizzativi e comunicazione del provvedimento di valutazione finale agli interessati.

Circa gli esiti del processo di valutazione del personale dirigente, si rileva innanzitutto che, come documentato dalla Relazione sulla performance di cui alla deliberazione n. 65/2012, tutte le strutture organizzative hanno raggiunto i risultati organizzativi assegnati; conseguentemente, è stato attribuito al personale il punteggio massimo previsto dal sistema. Tale aspetto, unitamente all'esiguità del numero dei dirigenti in ruolo ha necessariamente attenuato il grado di differenziazione dei giudizi complessivi. In particolare; nel confermare che il numero di unità in servizio rispettivamente per il ruolo della dirigenza (5 unità) non consente l'applicazione della "ripartizione per fasce di rendimento" (secondo quanto previsto dai commi 2 e 3 dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2009), si evidenzia che le valutazioni effettuate in ordine alla componente comportamentale rivelano che solo una unità ha ottenuto un punteggio superiore a 23 punti sui 25 previsti dal sistema di misurazione e valutazione.

B – Professionisti

La valutazione dei professionisti nella dotazione organica dell'Agenzia (Legale; Medico Veterinario), in quanto titolari di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, è stata modellata su quella della dirigenza ed è stata quindi operata tenuto conto, da un lato, del livello di conseguimento degli specifici obiettivi individuali loro assegnati, e dall'altro, del livello dei comportamenti organizzativi assegnati e valutati con modalità analoghe a quelle precedentemente illustrate.

Riguardo agli esiti della valutazione, si evidenzia che, essendo il numero dei professionisti inferiore a cinque unità e venendo in considerazione tipologie professionali differenti, non hanno trovato spazio differenziazioni dei giudizi.

C – Personale appartenente alle aree professionali A, B e C

Per quanto concerne la valutazione del personale appartenente alle aree professionali A, B e C, posta la piena realizzazione da parte di tutte le unità organizzative degli obiettivi di *performance*, la differenziazione dei giudizi è stata prevalentemente determinata:

- a) innanzi tutto, dalla incidenza del coefficiente di presenza riportato da ciascun dipendente, individuato dal Sistema come correttivo del punteggio legato ai risultati organizzativi;
- b) in secondo luogo, dal giudizio espresso sulla componente comportamentale.

Le variabili più significative del sistema sono dunque date dallo scostamento tra i comportamenti organizzativi attesi e quelli di fatto espressi e dimostrati: su un *range* previsto dal sistema tra 5 e 25 punti per la valutazione del personale appartenente alle Aree professionali A, B e C. il 25% circa ha ottenuto un punteggio pari o superiore a 21,5 punti, il 50% circa ha ottenuto un punteggio compreso tra 18 e 21 punti, infine il restante 25% circa ha ottenuto un punteggio inferiore a 17,5 punti. I giudizi espressi si sono attestati nell'intervallo compreso tra gli 8 e i 23 punti complessivi.

Quanto alla corretta funzionalità del sistema, un importante indicatore può essere ravvisato nei dati sulla conflittualità. Ed infatti, essendo stato garantito il principio del contraddittorio nella fase precedente all'emanazione dei provvedimenti finali di valutazione, secondo una logica della condivisione e del confronto tra valutato e valutatore, si sono registrati unicamente tre reclami al valutatore di seconda istanza.

Roma, 9 novembre 2012

f.to Il Dirigente Delegato
Francesco Ruffo Scaletta